

Brochure n° 3156

**Convention collective nationale**

IDCC : 2149. – **ACTIVITÉS DU DÉCHET**

AVENANT N° 23 DU 19 FÉVRIER 2008  
RELATIF AUX CONDITIONS DE REPRISE DES PERSONNELS NON CADRES  
PAR LES EMPLOYEURS EN CAS DE CHANGEMENT DE TITULAIRE D'UN  
MARCHÉ PUBLIC

NOR : *ASET0850333M*

IDCC : *2149*

Entre :

Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),

D'une part, et

La fédération nationale des syndicats de transports CGT ;

La fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ;

Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Au vu du bilan d'application de l'accord du 13 décembre 2005, les partenaires sociaux ont souhaité maintenir le dispositif conventionnel qui garantit l'emploi des salariés non cadres en cas de changement de titulaire d'un marché public.

A cette fin, un nouvel accord a été conclu. A l'instar de l'accord du 13 décembre 2005, ce nouvel accord organise les conditions de transfert des contrats de travail des salariés non cadres lorsque les conditions de l'article L. 122-12 du code du travail ne sont pas réunies.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des activités du déchet et qui sont appelées à se succéder lors d'un changement de prestataires dans le cadre d'un marché public.

## **Article 2**

### *Personnels concernés*

#### **2.1. Salariés affectés au marché transféré**

Le présent accord s'applique à tous les salariés non cadres, quel que soit leur contrat de travail, qui remplissent les 2 conditions suivantes :

- être titulaire d'un coefficient inférieur ou égal à 167 sur la grille de classification de la convention collective nationale des activités du déchet ;
- justifier d'une affectation continue au marché pendant les 6 derniers mois qui précèdent la date de prise d'effet du nouveau marché.

Sont également pris en compte :

- sous réserve du respect des conditions énumérées ci-dessus, les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui n'ont pas été remplacés par une personne liée par un CDI au cours des 6 mois précédant la date de prise d'effet du nouveau marché ;
- les salariés remplaçant un salarié absent, quel que soit leur contrat de travail et leur durée d'affectation sur le marché ;
- les salariés remplaçant un salarié dont le contrat de travail a été rompu au cours des 6 mois précédant la date de prise d'effet du nouveau marché.

#### **2.2. Salariés affectés partiellement au marché transféré**

Pour le personnel remplissant les conditions définies à l'article 2.1 et affecté partiellement audit marché, le nombre de salariés transférés s'apprécie en équivalent temps plein.

La notion d'équivalent temps plein se calcule comme suit : le temps d'affectation de chaque salarié est comptabilisé de façon à déterminer le nombre de salariés à temps plein transférables.

Les entreprises appliquent ensuite les règles d'arrondis suivantes de manière à retenir le nombre entier inférieur si le résultat comporte une valeur décimale inférieure ou strictement égale à 0,50 ou le nombre entier supérieur si le résultat comporte une valeur décimale strictement supérieure à 0,50.

Le temps d'affectation s'apprécie comme la durée du travail théorique effectuée sur le marché sans pouvoir y exclure notamment les heures de délégation éventuelles, les congés payés, les jours de réduction du temps de travail, les heures de formation, les temps de pause et les absences pour maladies ou accidents du travail.

Une fois le nombre de salariés à transférer déterminé, le choix des salariés transférables s'effectue par ordre décroissant du temps d'affectation moyen mensuel sur le marché.

## Article 3

### *Organisation et modalités de transfert des contrats de travail*

#### 3.1. Information sur l'attribution du marché

Dès qu'il a connaissance de l'attribution du marché en sa faveur par le commanditaire, le nouveau titulaire doit en informer l'ancien, au plus vite et dans le délai maximum de 5 jours ouvrés, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout autre moyen approprié faisant preuve.

#### 3.2. Consultation des instances représentatives du personnel de l'ancien titulaire

Conformément aux dispositions de l'article L. 432-1 du code du travail, dès qu'il a connaissance de la perte du marché public, l'ancien titulaire informe le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel des modalités de reprise du personnel concerné par application du présent accord, afin qu'ils puissent émettre un avis. En l'absence de représentants du personnel, l'employeur informera les salariés de la perte du marché.

Il sera notamment communiqué au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel :

- le nombre des salariés transférables en application des règles du présent accord ;
- la liste des salariés affectés sur le marché ;
- le nombre de salariés à temps plein et à temps partiel affectés sur le marché.

#### 3.3. Communication des documents par l'ancien titulaire

L'ancien titulaire doit communiquer au nouveau, au plus tard dans les 15 jours qui suivent la notification du changement de titulaire du marché, un état du personnel à reprendre.

Il comprend notamment les éléments suivants :

- nom ;
- prénom ;
- date de naissance ;
- nationalité ;
- autorisation de travail pour les salariés hors CE ;
- adresse ;
- date d'embauche déterminant l'ancienneté ;
- taux de la prime d'ancienneté ;
- date d'affectation sur le marché ;
- à titre indicatif, le planning d'affectation des salariés ou du document équivalent (exemple : fiche journalière de travail) ;
- nature de la protection s'il s'agit d'un salarié protégé ;
- date d'effet de la protection en cours ;
- emploi ;
- coefficient hiérarchique ou classification ;
- horaire hebdomadaire ;

- répartition du temps de travail et du repos hebdomadaire ;
- salaire mensuel brut de base ;
- éléments de rémunération conventionnels fixes ;
- contrat de travail ;
- en cas de contrat à durée déterminée le motif du recours ;
- dates prévues des congés payés à prendre ;
- absences en cours :
  - motif de l'absence ;
  - date de début ;
  - date prévue de reprise d'activité ;
- état du crédit d'indemnisation maladie (nombre de jours restant à indemniser et taux d'indemnisation), poursuite, le cas échéant, de l'indemnisation selon les modalités communiquées ;
- nombre d'heures acquises au titre du DIF ;
- copie des 12 derniers bulletins de paie ;
- dernière fiche d'aptitude médicale à jour ;
- permis, habilitations, agréments valides et obligatoires pour l'exercice de leur fonction à poste identique (FIMO/FCOS, CACÉS).

### 3.4. Modalités de transfert des contrats de travail

#### 3.4.1. Transfert des contrats de travail

En application du présent accord, le contrat de travail des personnels qui satisfont aux conditions fixées par l'article 2 est transféré de plein droit au nouveau titulaire du marché public.

Ce transfert s'impose aux personnels concernés, qui deviennent salariés du nouveau titulaire du marché.

Le contrat de travail ainsi transféré conserve sa nature (CDI, CDD, contrat de professionnalisation, ancienneté, coefficient...).

Le nouveau titulaire informe par courrier les salariés concernés de leur changement d'employeur et de leur nouveau lieu d'affectation.

#### 3.4.2. Modalités d'utilisation des droits acquis au titre des congés payés

Au moment du transfert, l'ancien titulaire du marché public indemnise les salariés de leurs droits à congés payés. Le nouvel employeur est tenu d'accorder aux salariés la durée d'absence correspondant au nombre de jours de congé payé acquis chez l'ancien titulaire du marché sans les indemniser.

Sous réserve de contraintes liées à l'organisation du travail, le nouvel employeur respectera les dates de prise des congés payés fixées entre l'entreprise sortante et le salarié transféré.

Dans le cas des entreprises adhérant à une caisse de congés payés, l'ancien employeur devra remettre aux salariés repris par le nouvel employeur les attestations justifiant de leurs droits à congés.

#### 3.4.3. Modalités de maintien de la rémunération

Le nouveau titulaire est tenu de maintenir le salaire brut de base et les éléments accessoires de la rémunération prévus par le contrat de travail et la convention collective nationale des activités du déchet.

Le nouveau titulaire maintient également les éléments de salaire à périodicité fixe, hormis les éléments de salaire liés à l'organisation ou à l'exécution du travail.

#### 3.4.4. Modalités d'application du nouveau statut collectif

Dès le premier jour d'exécution du marché par le nouveau titulaire, les salariés bénéficient du statut collectif de leur nouvelle entreprise. Ce statut se substitue à celui de l'ancien titulaire.

#### 3.4.5. Situation particulière

Conformément aux dispositions légales applicables à la date de signature du présent accord, il est précisé que le transfert du contrat de travail d'un représentant du personnel élu et/ou désigné devra nécessairement faire l'objet de son accord préalable.

Cette disposition est modifiée de plein droit en cas d'évolution des dispositions légales applicables.

### **Article 4**

#### *Information des instances représentatives du personnel du nouveau titulaire*

Après l'attribution du marché, au cours de la première réunion des instances représentatives du personnel (le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel), le nouveau titulaire communiquera aux instances :

- le nombre de salariés transférés ;
- la répartition par catégorie socioprofessionnelle ;
- la répartition par contrats.

### **Article 5**

#### *Bilan d'application*

Le présent accord fera l'objet, chaque année, d'un bilan d'application afin d'examiner les conditions de transfert.

### **Article 6**

#### *Durée*

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des activités du déchet.

Cet accord, conclu pour une durée déterminée, viendra à échéance le 31 décembre 2011.

Au moins 6 mois avant l'échéance du terme, les partenaires sociaux se rencontreront pour examiner l'opportunité du renouvellement du présent protocole au regard de l'évolution de la législation française et européenne.

Le présent accord ne pourra être reconduit par tacite reconduction.

### **Article 7**

#### *Révision*

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et accompagné d'un avis motivé.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de 2 mois à compter de la date de réception de la demande de révision.

### **Article 8**

#### *Application de l'accord*

Les parties stipulent que le présent accord ne peut faire l'objet d'accords dérogatoires d'entreprises contenant des dispositions moins favorables.

### **Article 9**

#### *Date d'effet*

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

### **Article 10**

#### *Dépôt et publicité*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 132-2-2 et L. 132-10 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 19 février 2008.

(Suivent les signatures.)